

**DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS ADMINISTRATIVE KOMMISSION FOR VANDRENDE
ARBEJDSTAGERES SOCIALE SIKRING**

AFGØRELSE Nr. 181

af 13. december 2000

om fortolkning af artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1 og artikel 14 b, stk. 1 og 2, i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 om den lovgivning, der finder anvendelse på udstationerede arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, som midlertidigt er beskæftiget uden for den kompetente stat

(EØS-relevant tekst)

(2001/891/EF)

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS ADMINISTRATIVE KOMMISSION FOR VANDRENDE ARBEJDSTAGERES SOCIALE SIKRING HAR —

under henvisning til artikel 81, litra a), i Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 af 14. juni 1971 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, i henhold til hvilken den har til opgave at behandle ethvert administrativt spørgsmål eller fortolkningsspørgsmål, der opstår i forbindelse med bestemmelserne i forordning (EØF) nr. 1408/71 og senere forordninger, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Afgørelse nr. 162 af 31. maj 1996 bør ajourføres.
- (2) Bestemmelserne i artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1 og artikel 14 b, stk. 1 og 2, i forordning (EØF) nr. 1408/71, som indeholder en undtagelse fra den almindelige regel i nævnte forordnings artikel 13, stk. 2, litra a), litra b) eller litra c), har bl.a. til formål at fremme den frie udveksling af tjenesteydelser til fordel for virksomheder, som gør brug heraf ved at udsende arbejdstagere til andre medlemsstater end den, hvor de har deres hjemsted, samt at fremme arbejdskraftens frie bevægelighed i andre medlemsstater. Bestemmelserne har således til formål at fjerne hindringerne for arbejdskraftens frie bevægelighed og ligeledes at fremme den økonomiske integration ved at undgå administrative vanskeligheder især for arbejdstagerne og virksomhederne.
- (3) Disse samme bestemmelser har således til formål at fritage såvel arbejdstagerne som arbejdsgiverne og de sociale sikringsinstitutioner for de administrative vanskeligheder, som kunne opstå ved anvendelsen af den almindelige regel i artikel 13, stk. 2, litra a), litra b) eller litra c) i nævnte forordning, når det drejer sig om kortvarige beskæftigelsesperioder i en anden medlemsstat end den, i hvilken virksomheden har sit hjemsted eller en afdeling, eller hvor den selvstændige erhvervsdrivende normalt udøver sin virksomhed, eller om bord på et skib, der fører en anden medlemsstats flag.
- (4) Det er nødvendigt at præcisere rækkevidden af artikel 14 a, stk. 1, litra a) på grundlag af Domstolens retspraksis.
- (5) Artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1 og artikel 14 b, stk. 1 og 2 i forordning (EØF) nr. 1408/71 er undtagelser fra den almindelige regel, der er fastsat i nævnte forordnings artikel 13, stk. 2, litra a), litra b) eller litra c).

- (6) Det er nødvendigt at afgrænse anvendelsesområdet for disse bestemmelser mere nøjagtigt og med dette formål for øje opregne flere særtilfælde, som vil kunne opstå.
- (7) For at opnå en forenkling er det nødvendigt at udvide anvendelsen af artikel 14, stk. 1, eller artikel 14 b, stk. 1, i samme forordning til at omfatte tilfælde, hvor arbejdstageren ansættes i den medlemsstat, hvor virksomheden har sit hjemsted eller en afdeling, med henblik på at blive udsendt for at udføre et arbejde i en anden medlemsstat eller om bord på et skib, der fører en anden medlemsstats flag, og dette for at tage hensyn til Domstolens retspraksis.
- (8) Det første afgørende kriterium for anvendelsen af artikel 14, stk. 1, eller artikel 14 b, stk. 1, i nævnte forordning er i denne forbindelse, at der består et organisk bånd mellem den virksomhed, der har antaget arbejdstageren, og arbejdstageren.
- (9) Arbejdstagerens beskyttelse og den retlige sikkerhed, som arbejdstageren og den institution, han er tilknyttet, kan gøre krav på, kræver, at der gives alle former for garanti for, at det organiske bånd bevares under udstationeringen.
- (10) Det andet afgørende kriterium for anvendelsen af artikel 14, stk. 1, eller artikel 14 b, stk. 1, i nævnte forordning er, at virksomheden har en tilknytning til den medlemsstat, hvor den har sit hjemsted. Muligheden for udstationering bør derfor begrænses til kun at omfatte virksomheder, som normalt udøver deres aktivitet i den medlemsstat, af hvis lovgivning den udstationerede arbejdstager forbliver omfattet. Omfattet er således kun virksomheder, som normalt udøver aktivitet af betydeligt omfang i den medlemsstat, hvor de har deres hjemsted.
- (11) Det er nødvendigt at forhindre, at udstationeringsperioden urimeligt forlænges på grund af gentagne midlertidige afbrydelser.
- (12) Garantien for, at det organiske bånd bevares, findes ikke længere, hvis den udsendte arbejdstager stilles til rådighed for en tredje virksomhed.
- (13) De administrative vanskeligheder, som artikel 14, stk. 1, har til formål at forhindre, vil under alle omstændigheder opstå, hvis arbejdstageren, der antages af en virksomhed med hjemsted i en medlemsstat med henblik på at blive udsendt til en anden medlemsstat, tidligere var omfattet af lovgivningen i en tredje medlemsstat eller i et tredjeland og så meget desto mere, hvis han tidligere var omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, han udsendes til; formålet med artikel 14, stk. 1, ville i så fald ikke blive nået; det samme ville, mutatis mutandis, gælde formålet med artikel 14 b, stk. 1.
- (14) I udstationeringsperioden er det nødvendigt at kunne foretage kontrolforanstaltninger, navnlig hvad angår indbetaling af bidrag og bevarelse af det organiske bånd, for at undgå misbrug af ovennævnte bestemmelser, samt at tilrettelægge en passende orientering af de administrative instanser, arbejdsgivere og arbejdstagere.
- (15) Arbejdstageren og arbejdsgiveren skal på behørig vis underrettes om, hvilke betingelser der kan kræves opfyldt for, at den udsendte arbejdstager kan forblive omfattet af lovgivningen i den medlemsstat, hvorfra han udsendes.
- (16) Selv om attesten (blanket E 101) normalt skal udstedes a priori, kan den dog have tilbagevirkende kraft.
- (17) Det er nødvendigt at præcisere den retlige beskaffenhed af denne attest, der er omhandlet i artikel 11 og artikel 11 a i forordning (EØF) nr. 574/72, og dermed den forpligtelse til samarbejde, som påhviler institutionerne.
- (18) Vurderingen og kontrollen af virksomhedernes og arbejdstagernes situation bør foretages af de sociale sikringsinstitutioner med de fornødne garantier for, at der ikke lægges hindringer i vejen for den frie udveksling af tjenesteydelser og arbejdskraftens frie bevægelighed.
- (19) Princippet om loyalt samarbejde, der er fastsat i EF-traktatens artikel 10 pålægger de kompetente institutioner en række forpligtelser ved gennemførelsen af bestemmelserne i artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1 og 2, og den administrative kommissions rolle bør præciseres for at muliggøre anvendelsen af dette princip.

- (20) Det er nødvendigt at præcisere reglerne for forelæggelse af et spørgsmål for den administrative kommission samt denne kommissions rolle som mægler i tilfælde af divergerende opfattelse institutionerne imellem med hensyn til spørgsmålet om, hvilken lovgivning der skal finde anvendelse.

Idet beslutning i sagen er truffet på de i artikel 80, stk. 3, i forordning (EØF) nr. 1408/71 fastsatte betingelser —

TRUFFET FØLGENDE AFGØRELSE:

1. Bestemmelserne i artikel 14, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1, i forordning (EØF) nr. 1408/71 finder anvendelse på en arbejdstager, som er omfattet af lovgivningen i en medlemsstat (det land, hvorfra arbejdstageren udsendes) i kraft af udøvelsen af en lønnet beskæftigelse for en virksomhed, og som af denne virksomhed udsendes til en anden medlemsstat (beskæftigelsesstaten) for dér at udføre et arbejde for denne virksomheds regning.

Arbejdet antages udført for virksomheden i det land, hvorfra arbejdstageren udsendes, når det godtgøres, at dette arbejde udføres for denne virksomhed, og der består et organisk bånd mellem arbejdstageren og den virksomhed, som har udsendt ham.

For at kunne afgøre, hvorvidt der består et sådant organisk bånd forudsat, at arbejdstageren har et underordningsforhold til den virksomhed, som har udsendt ham, bør en række faktorer tages i betragtning, bl.a. ansvaret for ansættelse, arbejdskontrakt, afskedigelse, beføjelser til at afgøre arbejdets art.

2. I henhold til artikel 14 a, stk. 1, skal den selvstændige erhvervsdrivende, inden han udfører et arbejde i beskæftigelsesstaten, normalt udøve selvstændig virksomhed i den medlemsstat, hvor han har sit hjemsted. Denne betingelse indebærer, at den selvstændige erhvervsdrivende i en vis periode har udøvet en aktivitet af betydeligt omfang i den medlemsstat, hvor han har hjemsted, inden han rejser til en anden medlemsstat med henblik på at udføre et arbejde som arbejdstager eller selvstændig erhvervsdrivende, hvis omfang og varighed er fastlagt på forhånd, og hvis gennemførelse skal dokumenteres ved tilsvarende arbejdskontrakter.

I løbet af den periode, hvor den selvstændige erhvervsdrivende udfører dette arbejde, skal han i den medlemsstat, hvor han har sit hjemsted, overholde de betingelser, der er nødvendige for udøvelsen af virksomheden, når han vender tilbage. Med dette formål for øje skal han opretholde den infrastruktur, der er nødvendig for virksomhedens udøvelse i den medlemsstat, hvor han har sit hjemsted, i overensstemmelse med denne medlemsstats lovgivning som f.eks. benyttelse af kontorer, betaling af bidrag til den sociale sikringsordning, betaling af skat, besiddelse af autorisation, tilladelse til at udøve et erhverv og et momsnummer eller optagelse i handelskamre eller faglige organisationer.

3. Inden for rammerne af de i denne afgørelses stk. 1 fastsatte bestemmelser finder ovennævnte bestemmelser i artikel 14, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1, fortsat anvendelse, navnlig på følgende betingelser:

a) Udstationering af fast personale

Når en arbejdstager, der er udsendt til en virksomhed i beskæftigelsesstaten, af virksomheden i den stat, hvorfra han udsendes, stilles til rådighed for en eller flere andre virksomheder i samme beskæftigelsesstat forudsat, at arbejdstageren fortsat udfører sit arbejde for den virksomheds regning, der har udsendt ham. Dette er navnlig tilfældet, når virksomheden har udsendt arbejdstageren til en anden medlemsstat for successivt eller samtidigt at udføre et arbejde i to eller flere virksomheder, som er beliggende i samme medlemsstat.

b) Udstationering af personale, der er ansat med henblik på udstationering

Når en arbejdstager, som er omfattet af lovgivningen i en medlemsstat i overensstemmelse med bestemmelserne i forordning (EØF) nr. 1408/71, og som i denne medlemsstat, hvor virksomheden har sit hjemsted eller en afdeling, ansættes med henblik på at blive udsendt for denne virksomheds regning for at udføre et arbejde enten på en anden medlemsstats område eller om bord på et skib, der fører en anden medlemsstats flag, forudsat at

- i) der består et organisk bånd mellem denne virksomhed og arbejdstageren i udstationeringsperioden og
- ii) denne virksomhed normalt udøver sin aktivitet på førstnævnte medlemsstats område, dvs. at virksomheden normalt udøver aktivitet af betydeligt omfang på førstnævnte medlemsstats område.

For om nødvendigt og i tvivlstilfælde at kunne afgøre, hvorvidt en virksomhed normalt udøver aktivitet af betydeligt omfang i den medlemsstat, hvor det har sit hjemsted, skal den kompetente institution i denne medlemsstat undersøge samtlige de kriterier, som belyser virksomhedens aktiviteter. Disse kriterier omfatter navnlig det sted, hvor virksomheden har hjemsted, og dens administration er placeret, størrelsen af det administrative personale, der henholdsvis arbejder i den medlemsstat, hvor virksomheden har hjemsted, og i den anden medlemsstat, stedet, hvor de udsendte arbejdstagere ansættes, og det sted, hvor hovedparten af kontrakterne med kunderne indgås, den lovgivning, der finder anvendelse på de kontrakter, som virksomheden indgår dels med sine arbejdstagere og dels med sine kunder samt den omsætning, der er opnået i en tilstrækkelig relevant periode i den enkelte medlemsstat. Denne fortegnelse er ikke udtømmende, og valget af kriterier bør tilpasses efter hvert enkelt tilfælde og arten af den aktivitet, som virksomheden udøver i den medlemsstat, hvor den har sit hjemsted.

En virksomhed, som har hjemsted i en medlemsstat og som udsender arbejdstagere til en anden medlemsstat, og hvis aktivitet i den førstnævnte medlemsstat består af administrative opgaver af rent intern karakter, er således ikke omfattet af artikel 14, stk. 1, litra a), i forordning (EØF) nr. 1408/71.

- c) En midlertidig afbrydelse af arbejdstagerens arbejde i virksomheden i beskæftigelsesstaten betragtes ikke som en afbrydelse af udstationeringen i den i artikel 14, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1, anførte forstand.
4. Bestemmelserne i ovennævnte artikel 14, stk. 1, eller artikel 14 b, stk. 1, finder ikke anvendelse eller ophører med at finde anvendelse, hvis:
- a) den virksomhed, hvortil arbejdstageren er udsendt, stiller ham til rådighed for en anden virksomhed i den medlemsstat, hvor virksomheden er beliggende
 - b) den arbejdstager, der er udsendt til en medlemsstat, stilles til rådighed for en virksomhed, der er beliggende i en anden medlemsstat
 - c) arbejdstageren ansættes i en medlemsstat med henblik på af en virksomhed, der er beliggende i en anden medlemsstat, at blive udsendt til en virksomhed i en tredje medlemsstat.
5. a) Den kompetente institution i den medlemsstat, af hvis lovgivning arbejdstageren forbliver omfattet i henhold til ovennævnte artikel 14, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1, i de af denne afgørelse omfattede tilfælde, underretter på behørig vis den pågældende arbejdsgiver og arbejdstager om, på hvilke betingelser den udstationerede arbejdstager fortsat kan være omfattet af lovgivningen i det land, hvorfra han udsendes. Arbejdsgiveren underrettes således om muligheden for kontrol under hele udstationeringsperioden med henblik på at kunne fastslå, at udstationeringen ikke er afsluttet. Denne kontrol kan navnlig vedrøre indbetaling af bidrag og i givet fald bevarelse af det organiske bånd.
- Den kompetente institution i den medlemsstat, af hvis lovgivning den selvstændige erhvervsdrivende forbliver omfattet i henhold til ovennævnte artikel 14 a, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 2, underretter på behørig vis den pågældende om, på hvilke betingelser han fortsat kan være omfattet af lovgivningen i det land, hvor han har sit hjemsted. Den selvstændige erhvervsdrivende underrettes således om muligheden for kontrol under hele den periode, hvor han midlertidigt udøver selvstændig virksomhed i beskæftigelseslandet, med henblik på at kunne fastslå, at betingelserne for virksomhedens udøvelse stadigvæk er til stede. Denne kontrol kan især vedrøre indbetaling af bidrag og opretholdelse af den infrastruktur, der er nødvendig for virksomhedens fortsatte udøvelse i den medlemsstat, hvor den selvstændige erhvervsdrivende har sit hjemsted.
- b) Den udsendte arbejdstager samt hans arbejdsgiver underretter den kompetente institution i den stat, hvorfra arbejdstageren udsendes, om enhver ændring under udstationeringen, navnlig
- hvis den udstationering, der er blevet anmodet om, ikke har fundet sted, eller den udstationering, hvis forlængelse der er blevet anmodet om, ikke har fundet sted
 - hvis arbejdet afbrydes i andre tilfælde end de i denne afgørelses stk. 3, litra c), omhandlede tilfælde
 - hvis den udstationerede arbejdstager af sin arbejdsgiver er blevet stillet til rådighed for en anden virksomhed i den stat, hvorfra arbejdstageren udsendes, bl.a. i tilfælde af virksomhedsfusion eller -overdragelse.
- c) Den kompetente institution i den stat, hvorfra arbejdstageren udsendes, meddeler efter anmodning institutionen i beskæftigelsesstaten alle de i dette stykkes litra b) anførte oplysninger.

- d) De kompetente institutioner i den stat, hvorfra arbejdstageren udsendes, og i beskæftigelsesstaten samarbejder om gennemførelsen af ovennævnte kontrolforanstaltninger, samt hvis der hersker tvivl om, hvorvidt artikel 14, stk. 1, litra a) eller b), artikel 14 a, stk. 1, eller artikel 14 b, stk. 1 eller 2, i forordning (EØF) nr. 1408/71 kan finde anvendelse.
6. Blanket E 101 skal helst udstedes inden påbegyndelsen af den pågældende periode; den kan imidlertid ligeledes udstedes i løbet af denne periode eller endog efter periodens udløb, og i så fald har blanketten tilbagevirkende kraft.
7. Forpligtelsen til samarbejde som omhandlet i afgørelsens punkt 5, litra d), indebærer ligeledes, at
- a) den kompetente institution i det land, hvorfra arbejdstageren udsendes, foretager en korrekt bedømmelse af de faktiske omstændigheder, som er relevante for anvendelsen af artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1 og 2, i forordning (EØF) nr. 1408/71 samt artikel 11 og artikel 11 a i forordning (EØF) nr. 574/72, og følgelig indestår for rigtigheden af de oplysninger, der er anført på blanket E 101
 - b) den kompetente institution i beskæftigelsesstaten og i alle andre medlemsstater anser sig for bundet af blanket E 101, så længe blanketten ikke er tilbagekaldt eller erklæret ugyldig af den kompetente institution i det land, hvorfra arbejdstageren udsendes
 - c) den kompetente institution i det land, hvorfra arbejdstageren udsendes, på ny overvejer, om denne blanket er blevet udstedt på et korrekt grundlag, og i givet fald tilbagekalder blanketten, såfremt den kompetente institution i beskæftigelseslandet udtrykker tvivl med hensyn til rigtigheden af de faktiske omstændigheder, som ligger til grund for blanketten.
8. De sociale sikringsinstitutioner vurderer og kontrollerer de tilfælde, der er omfattet af artikel 14, stk. 1, artikel 14 a, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1 og 2, i forordning (EØF) nr. 1408/71, og giver virksomhederne og arbejdstagerne alle de fornødne garantier for, at der ikke lægges hindringer i vejen for den frie udveksling af tjenesteydelser og arbejdskraftens frie bevægelighed. De kriterier, der anvendes til vurderingen af, hvorvidt en virksomhed normalt udøver aktivitet af betydeligt omfang på en medlemsstats område, hvorvidt der fortsat består et organisk bånd mellem en arbejdstager og en virksomhed, eller hvorvidt en selvstændig erhvervsdrivende opretholder den fornødne infrastruktur for udøvelsen af sin virksomhed i en medlemsstat, skal fastsættes objektivt, være kendt af de berørte personer og i samme og tilsvarende situationer til stadighed finde anvendelse på den samme måde.
9. Såfremt der fortsat er uenighed mellem de berørte kompetente institutioner, kan de hver især via deres regeringsrepræsentant forelægge et notat for den administrative kommission, som skal behandles på det første møde efter den 20. dag efter, at det pågældende notat er blevet forelagt, med henblik på at nå frem til samme opfattelse i spørgsmålet om, hvilken lovgivning der i det pågældende tilfælde skal finde anvendelse.
10. Den administrative kommission fremmer samarbejdet mellem medlemsstaternes kompetente myndigheder i forbindelse med anvendelsen af bestemmelserne i artikel 14, stk. 1, litra a) og b), artikel 14 a, stk. 1, og artikel 14 b, stk. 1 og 2, i forordning (EØF) nr. 1408/71 ved at fremme opfølgningen og udvekslingen af data, erfaring og god praksis i forbindelse med fastsættelsen og standardiseringen af kriterierne til vurdering af både virksomhedernes og arbejdstagernes situation, samt i forbindelse med kontrolforanstaltningerne. Med dette formål for øje udarbejder den administrative kommission efterhånden og til brug for administrationer, virksomheder og arbejdstagere en adfærdskodeks for udstationering af arbejdstagere og selvstændige erhvervsdrivende, som midlertidigt udøver virksomhed uden for den medlemsstat, hvor de har deres hjemsted.
11. Denne afgørelse, der træder i stedet for afgørelse nr. 162 af 31. maj 1996, træder i kraft den første dag i den måned, der følger efter offentliggørelsen i *De Europæiske Fællesskabers Tidende*.

Jean-Claude FILLON

Formand for den administrative kommission